Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses 2002-2003

Rapport sur les plans et les priorités

Ministre de la Justice

Table des matières

Section 1 : Messages 1
1.1 Message de la présidente 1
1.2 Déclaration de la direction 2

Section 2 : Vue d'ensemble de l'organisme 3
2.1 Raison d'être 3
2.2 Quoi de neuf? 5

Section 3 : Plans et priorités par résultat stratégique 9
3.1 Plans et priorités 9
3.2 Défis et risques 12
3.3 Résultats atteints pour les Canadiens 13
3.4 Dépenses prévues 14
3.5 Leçons apprises 15
3.6 Mesures du rendement 15

Section 4 : Annexes 17
4.1 Renseignements financiers 17
4.2 Autres renseignements 17

Section 1 : Messages

1.1 Message de la présidente

En cette troisième année d'activité depuis sa restructuration, le Tribunal canadien des droits de la personne a réalisé beaucoup de progrès. Après la phase initiale de rodage, les règles de procédure provisoires semblent efficaces et deviendront sous peu des règlements. La Cour fédérale nous a donné des précisions relativement à la norme de contrôle judiciaire qui s'applique au Tribunal restructuré. Mais surtout, le Tribunal a été en mesure de gérer une charge de travail beaucoup plus importante.

Certaines choses semblent cependant immuables. La question de l'autonomie et de l'impartialité du Tribunal canadien des droits de la personne demeure une préoccupation constante. En mai 2001, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de Madame le juge Tremblay-Lamer concluant que le Tribunal ne jouissait pas d'un degré d'autonomie suffisant par rapport au gouvernement et à la Commission canadienne des droits de la personne pour assurer aux Canadiens des audiences équitables et impartiales. À la faveur du verdict de la Cour d'appel fédérale, le Tribunal a pu procéder à l'audition des affaires qui avaient été mises en veilleuse par suite de la décision rendue par le juge Tremblay-Lamer. Cependant, en décembre, la Cour suprême du Canada a accueilli la demande de Bell Canada visant à porter le verdict en appel.

On ne connaît pas encore l'effet de ce nouveau rebondissement dans la saga Bell Canada sur l'activité quotidienne du Tribunal. Il est toutefois certain que, d'ici à ce que la Cour suprême du Canada laisse tomber le couperet dans cette instance – c'est-à-dire dans environ 18 mois –, il subsistera des doutes quant à l'autonomie et à l'impartialité du Tribunal canadien des droits de la personne.

Les Canadiens qui sont parties aux affaires relatives aux droits de la personne ont droit à ce que les plaintes soient instruites par un Tribunal autonome et impartial. Comme je l'ai indiqué dans mon message de l'an dernier, l'inquiétude constante que suscite la question de l'autonomie ne peut que miner la crédibilité du Tribunal canadien des droits de la personne ainsi que la confiance du public à l'égard de l'institution. Nous ne savons pas quel sort la Cour suprême du Canada réservera au pourvoi interjeté par Bell Canada. Dans l'intervalle, la seule solution pour faire en sorte que le Tribunal canadien des droits de la personne soit institutionnellement autonome et impartial réside dans l'adoption de mesures législatives dans ce sens.

Anne Mactavish

1.2 Déclaration de la direction

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de 2002-2003 du Tribunal canadien des droits de la personne.

À ma connaissance, les renseignements contenus dans ce rapport :

- décrivent fidèlement les plans et les priorités de l'organisation;
- sont conformes aux principes de présentation énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités 2002-2003;*
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion ministériels.

Je suis satisfait des méthodes et des procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la Structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le présent document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom :

Date : Le 11 février 2002

Section 2 : Vue d'ensemble de l'organisme

2.1 Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire créé par le Parlement pour instruire les plaintes de discrimination et déterminer si les activités ayant donné lieu aux plaintes enfreignent la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. C'est le seul organisme habilité à décider légalement s'il y a eu acte discriminatoire.

Le Tribunal instruit les plaintes de discrimination dans le cadre d'audiences publiques. À la lumière des éléments de preuve – souvent contradictoires – et du droit, il détermine si un acte discriminatoire a été commis. Le cas échéant, il décide de la mesure qui s'impose pour mettre fin à la discrimination et indemniser la victime de l'acte en question.

La grande majorité des actes discriminatoires ne sont pas malicieux. Les problèmes résultent souvent de pratiques systémiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations différentes de lois ou de précédents.

Le Tribunal ne peut examiner que les plaintes dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), habituellement après que cette dernière ait mené une enquête en bonne et due forme. La Commission résout la plupart des plaintes sans l'intervention du Tribunal. Les renvois au Tribunal comportent généralement des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions relatives aux droits de la personne, portent sur des facettes inexplorées de la discrimination ou concernent des plaintes documentées à multiples aspects qui doivent être entendues sous serment.

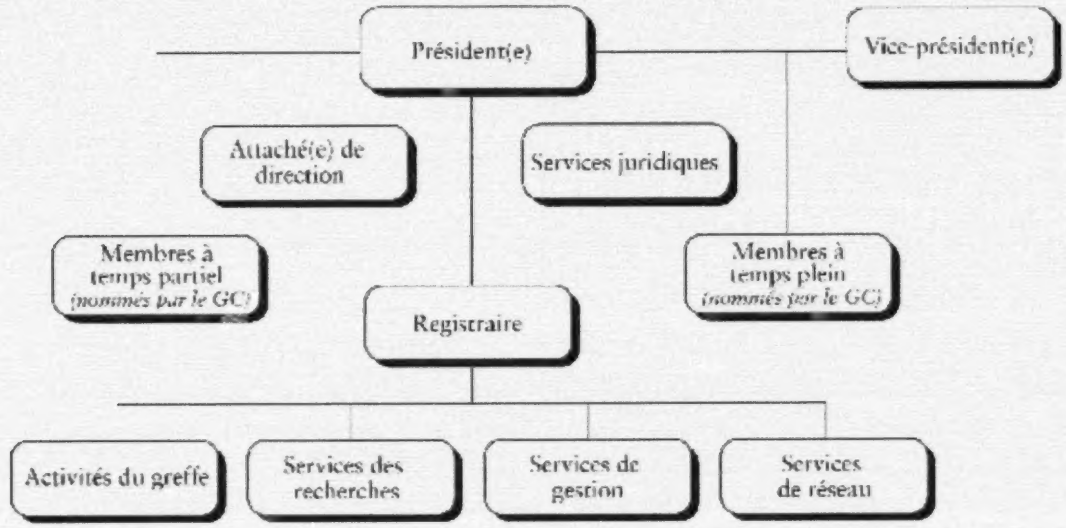
Contrairement à la Commission, le Tribunal ne joue pas un rôle de défenseur. Son mandat consiste à appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en se fondant sur les éléments de preuve dont il est saisi et sur la jurisprudence. Ses décisions peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire de la part de la Cour fédérale du Canada.

En 1996, le Parlement a élargi le champ de compétence du Tribunal par suite de la proclamation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Tribunal canadien des droits de la personne fait également office de Tribunal de l'équité en matière d'emploi. À ce titre, il a été saisi de sept demandes d'audience depuis 2000 – cinq en provenance des employeurs et deux de la part de la Commission canadienne des droits de la personne. À ce jour, quatre affaires ont été résolues sans la tenue d'audiences et trois demandes sont pendantes.

Bien que le Tribunal soit autorisé à établir les règles de procédure régissant le fonctionnement de ce nouvel organisme, nous attendons que quelques audiences se soient déroulées avant de le faire, et

ce, afin de mieux saisir les besoins des parties et d'avoir une meilleure idée de ce que devrait être le mode de fonctionnement du Tribunal. Dans l'intervalle, le Tribunal a publié le *Guide de fonctionnement du Tribunal de l'équité en matière d'emploi* (que l'on peut consulter en ligne à l'adresse http://www.chrt-tcdp.gc.ca/francais/equity-f.htm) afin d'aider les parties à se préparer aux audiences. Ce guide préliminaire semble répondre à leurs besoins.

Le Tribunal canadien des droits de la personne est constitué, d'une part, des membres du Tribunal (les arbitres) et, d'autre part, du greffe. À l'heure actuelle, il compte sept membres nommés par le gouverneur en conseil (GC). Outre le président et le vice-président qui, aux termes de la loi, sont nommés à temps plein, il comprend deux membres à temps plein et cinq membres à temps partiel. Les membres proviennent d'horizons variés, mais la plupart ont une formation juridique. Ils doivent tous posséder de l'expérience et des compétences dans le domaine des droits de la personne, s'intéresser à la question ou y être sensibilisés. Le greffe fournit aux membres une gamme complète



de services de soutien administratif et veille à planifier et à organiser les audiences.

Figure 1 : Organigramme du Tribunal

Le Tribunal examine des questions ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit tout acte discriminatoire à l'égard d'une personne ou d'un groupe pour un motif fondé sur :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;

- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris la grossesse);
- la situation de famille;
- l'état matrimonial;
- la déficience;
- l'état de personne graciée;
- l'orientation sexuelle.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada. Sont visés les ministères et organismes fédéraux, les banques, les sociétés aériennes et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale. Pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne s'applique qu'aux employeurs ayant plus de 100 employés.

Les activités du greffe sont tout à fait indépendantes du processus juridictionnel. Le greffe doit rendre compte de l'utilisation des ressources allouées par le Parlement. Il planifie et organise des audiences, assure la liaison entre les parties et les membres et fournit à ces derniers le soutien administratif dont ils ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions. Il doit offrir à la population canadienne des services efficaces et de haute qualité.

2.2 Quoi de neuf?

Augmentation constante de la charge de travail

Quatre-vingt-sept nouvelles affaires ont été renvoyées au Tribunal en 2001, comparativement à 25 par année en moyenne entre 1996 et 1999. En 2000, il y avait eu 73 renvois. L'année 2001 a donc été une année record dans les annales du Tribunal, dont la création remonte à 1978.

Qu'est-ce qui explique cette augmentation? La Commission canadienne des droits de la personne semble avoir modifié son approche en ce qui concerne les renvois au Tribunal. Nous croyons comprendre qu'elle a réexaminé son interprétation du paragraphe 49(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en vertu duquel la Commission peut demander au Tribunal d'instruire une plainte « si elle est convaincue que, compte tenu de toutes les circonstances relatives à celle-ci, l'instruction est justifiée ». Quoi qu'il en soit, la Commission semble être plus disposée à renvoyer des plaintes au Tribunal. Les observations formulées dans le rapport La Forest (voir ci-après la partie intitulée « Changements proposés par le comité La Forest ») ont également contribué à l'acheminement d'un plus grand nombre de dossiers au Tribunal.

Par ailleurs, le nombre de plaintes de discrimination fondée sur la déficience qui ont été soumises au Tribunal et instruites par celui-ci a lui aussi augmenté. Par suite des arrêts rendus récemment par la Cour suprême du Canada dans des affaires portant sur des déficiences, ainsi que des modifications apportées en 1998 à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* relativement à l'obligation d'accommodement, il y a lieu de réévaluer les règles de droit régissant les obligations des employeurs par rapport aux mesures d'accommodement à prendre à l'égard des personnes handicapées. Nous prévoyons donc que le Tribunal verra augmenter le nombre d'affaires de ce genre.

L'accroissement de la charge de travail continuera de grever les ressources du Tribunal. Cependant, à la suite de la présentation par le Tribunal d'un mémoire détaillé, le gouvernement a reconnu nos difficultés de fonctionnement et réagi favorablement en nommant deux nouveaux membres à temps plein et en débloquant d'autres ressources financières. Compte tenu des renseignements que la Commission nous a communiqués, nous prévoyons que le Tribunal sera saisi chaque année d'une centaine de nouvelles plaintes.

Tableau 2.1 : Tribunaux créés

Année	1996	1997	1998	1999	**Moyenne de 1996 à 1999**	2000	2001	2002 et 2003 (prévisions)
Nombre de renvois	15	23	22	37	**25**	73	87	100

Note : Les nombre susmentionnés comprennent les causes d'équité en matière d'emploi.

Changements proposés par le comité La Forest

En juin 2000, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a présenté son rapport intitulé *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision.* Le Comité, qui était présidé par l'honorable Gérard La Forest, ex-juge de la Cour suprême du Canada, a formulé un certain nombre de recommandations visant à harmoniser la législation avec les concepts contemporains relatifs aux droits de la personne et à l'égalité, et à moderniser le mécanisme en place au Canada pour résoudre les différends de cette nature. Plus particulièrement, le Comité a proposé de profonds changements au processus actuel de plaintes dans le but de « mettre fin au monopole de la Commission en matière de traitement des plaintes ». Le Comité a recommandé que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* établisse un mécanisme offrant aux plaignants l'aide juridique nécessaire pour leur permettre d'adresser leur plainte directement au Tribunal. En vertu du régime proposé, la Commission canadienne des droits de la personne cesserait d'enquêter sur les plaintes. Il n'y aurait plus de « conflits institutionnels entre les rôles de décideur et de défenseur de la Commission ». La sélection initiale des demandeurs et l'enquête proprement dite, activités qui

relèvent actuellement de la Commission, seraient effectuées par le Tribunal. La Commission cesserait de s'interposer comme « garde-barrière » entre les plaignants et le Tribunal.

Une réforme aussi profonde du processus aurait des répercussions importantes sur le Tribunal. D'abord, elle se traduirait par une augmentation du nombre de nouveaux cas soumis chaque année au Tribunal, qui pourrait atteindre 500 ou 600, comparativement à une centaine à l'heure actuelle. Le Tribunal devrait accroître sa capacité de recherche et de gestion et il lui faudrait se doter de nouvelles méthodes de fonctionnement, notamment un nouveau système de gestion des cas. Au cours de l'année écoulée, le Tribunal a fait un travail considérable sur le plan de la mise en œuvre des recommandations du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Autonomie institutionnelle

Le 3 novembre 2000, la Cour fédérale a statué que deux articles de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* compromettaient l'autonomie et l'impartialité institutionnelles du Tribunal. Appelée à se prononcer sur une demande de contrôle judiciaire d'une décision provisoire du Tribunal, la Cour a conclu que le Tribunal ne peut rendre de jugement indépendant dans aucune catégorie de cas à l'égard de laquelle des directives d'interprétation ont été émises par la Commission canadienne des droits de la personne. Selon Madame le juge Tremblay-Lamer, le fait que la Commission ait le pouvoir d'émettre de telles directives lui donne un statut spécial dont ne jouit aucune autre partie comparaissant devant le Tribunal, et signifie qu'une partie aux procédures peut « exercer indûment une pression sur le Tribunal quant à l'issue de l'instance dans une catégorie de cas donnés ». Elle a conclu que le pouvoir juridictionnel du Tribunal est « indubitablement limité » par le pouvoir de la Commission d'émettre des directives d'application obligatoire sur l'interprétation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Cour a également exprimé l'opinion qu'une deuxième disposition de la *Loi* compromettait l'autonomie institutionnelle du Tribunal. L'alinéa 48.2(2) confère au président du Tribunal le pouvoir de prolonger la durée du mandat d'un membre afin de lui permettre de terminer une affaire dont il est saisi. « Le principe de l'indépendance institutionnelle pose que la structure organique du Tribunal soit propre à garantir que ses membres sont indépendants », a affirmé le juge Tremblay-Lamer. Elle a déclaré :

> « En l'espèce, la possibilité pour un membre de continuer à siéger jusqu'à la fin de l'affaire en cours est subordonnée à la décision discrétionnaire du président. Le problème ne réside pas tant dans le mode d'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, mais dans son existence même. [...] Étant donné le haut degré d'indépendance requis dans ce domaine, j'estime que seule une garantie objective d'inamovibilité procurera la protection nécessaire et donnera au membre concerné la sérénité requise pour rendre une décision sans contrainte. [...] Il n'y a en ce moment aucune garantie objective que les décisions rendues jusqu'alors par ce membre ne compromettent pas la possibilité pour celui-ci de continuer à siéger après l'expiration de son mandat ».

Jugeant que les deux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* entachées de vice compromettaient l'autonomie et l'impartialité institutionnelles du Tribunal, la Cour fédérale a ordonné la suspension de l'instruction de la plainte de parité salariale contre Bell Canada jusqu'à ce que l'on ait remédié aux problèmes que posent les deux articles en cause de la *Loi*.

Cette décision a eu d'énormes répercussions. Le Tribunal a non seulement mis en veilleuse l'affaire *Bell Canada*, mais il a aussi suspendu indéfiniment de nombreuses autres instances.

Le 24 mai 2001, la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision du juge Tremblay-Lamer. Elle a fait observer que le Tribunal n'exerçait pas des pouvoirs répressifs, que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'avait fait l'objet d'aucune contestation constitutionnelle et que toute directive adoptée par la Commission était soumise à la surveillance parlementaire. Elle a également fait observer que, par suite des modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1998, la Commission n'avait plus le droit d'émettre des directives d'application obligatoire pour le Tribunal « dans un cas donné » et qu'elle pouvait le faire « dans une catégorie de cas donnés ». Selon la Cour d'appel fédérale, la *Loi* modifiée, d'application générale, est moins susceptible de susciter une crainte raisonnable de partialité institutionnelle.

La Cour d'appel fédérale a également traité de l'argument voulant que les pouvoirs de la Commission soient contradictoires et qu'il y ait chevauchement entre son rôle de quasi-procureur et son rôle d'adoption de directives. À son avis, ces fonctions étaient exercées séparément et indépendamment l'une de l'autre, ce qui atténuait toute conséquence sur le plan de la partialité.

En ce qui concerne le pouvoir du président de maintenir en fonction un membre du Tribunal dont le mandat est échu pour lui permettre de terminer une affaire dont il est saisi, la Cour d'appel fédérale a conclu que ce pouvoir ne portait pas un coup fatal à l'autonomie institutionnelle du Tribunal. Elle a indiqué que le poste de président est suffisamment à l'abri de l'ingérence du gouvernement, faisant remarquer que son titulaire ne peut être destitué de façon arbitraire en raison de décisions prises dans le cadre de l'administration et du fonctionnement du Tribunal. En outre, si le président abuse de son pouvoir de proroger ou de refuser de proroger le mandat d'un membre du Tribunal pour des raisons n'ayant absolument rien à voir avec la bonne administration du Tribunal, sa décision peut faire l'objet d'un contrôle en vertu du paragraphe 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Enfin, la Cour d'appel a réitéré que les pouvoirs du Tribunal sont réparateurs et non répressifs et que, par conséquent, les exigences en matière d'équité sont moins rigoureuses.

Le 13 décembre 2001, la Cour suprême du Canada a autorisé Bell Canada à porter en appel la décision de la Cour d'appel fédérale. Il faudra fort probablement attendre au moins 18 mois avant de connaître le verdict final de la Cour suprême. Il est inutile de préciser qu'on ne sait aucunement quelle sera l'issue ultime de la contestation de Bell. Il est toutefois évident que, à court terme, le Tribunal canadien des droits de la personne continuera de baigner dans l'incertitude. Cette

incertitude ne peut que miner sa crédibilité et ne contribue aucunement à renforcer la confiance du public à l'égard de l'institution.

Le Tribunal estime que la seule solution pour dissiper rapidement et avec certitude les préoccupations relatives à son autonomie et à son impartialité institutionnelles réside dans l'adoption de mesures législatives.

Section 3 : Plans et priorités par résultat stratégique

3.1 Plans et priorités

Le mandat du Tribunal est clair et précis : tenir des audiences publiques et rendre des décisions à la suite de ces audiences. L'organisme ne saurait donc trop s'éloigner de sa principale raison d'être en arrêtant des plans et des priorités qui ne se rattachent pas à ses objectifs déclarés. Par conséquent, nous continuerons de faire ce que nous faisons bien : assurer aux Canadiens des audiences publiques efficaces et impartiales pour trancher les différends portant sur les droits de la personne. Dans cette optique, les membres fourniront aux Canadiens ayant déposé des plaintes en matière de droits de la personne des décisions éclairées; s'il y a lieu, ils ordonneront la mise en œuvre de mesures de redressement appropriées en faveur des victimes d'actes discriminatoires. Nous cherchons, par nos décisions, à guider et à orienter les employeurs et les fournisseurs de services quant aux attentes à l'égard de leurs politiques et pratiques en matière de respect des droits de la personne.

En plus de faire son travail comme d'habitude, le Tribunal poursuivra certains objectifs particuliers qui se greffent aux buts susmentionnés :

- dans 90 p. 100 des cas, rendre les décisions dans les quatre mois suivant la fin de l'audience;
- dans 80 p. 100 des cas, commencer l'audience dans les cinq mois suivant le renvoi de la plainte;
- de concert avec le ministère de la Justice, examiner les modifications qui pourraient être apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à la lueur du rapport La Forest;
- offrir à tous les clients un service de qualité en fournissant des renseignements justes et exacts au sujet des procédures et des pratiques du Tribunal.

Pour ce qui est du quatrième objectif, nous avons commencé à examiner nos niveaux de service grâce à des sondages sur la satisfaction de la clientèle. Nous devrions connaître à l'été 2002 les résultats des sondages effectués. Nous sommes résolus à corriger toute lacune qui se dégagera des sondages. Le principal objectif du greffe consiste à répondre aux besoins de ses clients. Le service constitue la pierre angulaire de notre travail. Nous attendons avec impatience les résultats du sondage afin de pouvoir déterminer les aspects que nous pourrions améliorer. Les Canadiens n'en méritent pas moins.

Le dernier objectif est de doter le Tribunal de services des finances et des ressources humaines entièrement opérationnels (voir la section 3.2).

Tableau 3.1: Prévisions relatives aux audiences publiques

	Données réelles 1999-2000	Prévisions 2000-2001	Données réelles 2000-2001	Prévisions 2001-2002	Données réelles 2001-2002 (au 31 janvier 2002)	Estimations 2002-2003
Instances instituées						
Renvois de la CCDP	37	48	70	100	83	90
Tribunal de l'équité en matière d'emploi	0	2	3	10	4	10
Nombre total d'instances	37	50	73	110	87	100
Coût par audience (en milliers de dollars)	50	40	40	45	45	45
Nombre de jours d'audience	124	200	167	300	166	200
Affaires ordinaires	94	225	111	100	78	200
Parité salariale	0	20	0	20	0	20
Équité en matière d'emploi	218	445	278	420	244	420
Nombre total de jours d'audience						
Nombre de règlements possibles suite à la médiation	4	25	0	15	0	0
Pourcentage du nombre de cas réglés	76,4 %		76,4 %	70,0 %	81,0 %	70,0 %
Délai entre la fin de l'audience et le prononcé de la décision (en mois)	3,5	4,0	2,6	4,0	4,6	3,5
Délai entre le renvoi d'une affaire par la CCDP et le prononcé de la décision (en mois)	7	12	9,3	8,5	8,9	8,5

Les données ci-dessus indiquent que les prévisions concernant la charge de travail du Tribunal se sont avérées dans une large mesure exactes. Si l'on fait exception du nombre total de jours d'audience prévu pour 2000-2001, le Tribunal avait vu juste dans la plupart de ses prévisions, ainsi que le montrent les données ci-dessus.

Comme nous l'avons mentionné plusieurs fois dans le présent rapport, la Commission renvoie de plus en plus de plaintes au Tribunal. Malgré l'augmentation du nombre de nouvelles plaintes, le Tribunal a respecté les délais qu'il s'était fixés antérieurement en ce qui concerne la planification et le déroulement des audiences.

La différence entre les prévisions et la réalité pour ce qui est du nombre de jours d'audience en 2001-2002 est attribuable à deux facteurs, soit l'augmentation du nombre de règlements et la décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire *Bell Canada* (voir, à la section 2.2, la partie intitulée « Autonomie institutionnelle »), qui a entraîné la suspension de la plupart des instances pendant une partie de 2001. Il convient de noter que l'inexactitude de nos prévisions relatives au nombre de jours d'audience s'explique notamment par la hausse du nombre de cas réglés directement. Plus le nombre de cas réglés augmente, plus le nombre de jours d'audience nécessaires diminue. Le greffe surveille cette tendance et modifiera ses pratiques au besoin. Si les règlements deviennent moins fréquents, il pourrait en résulter des retards dans le traitement des plaintes en raison de l'accroissement du nombre d'audiences et de jours d'audience.

Le coût moyen des audiences demeure conforme à nos prévisions.

Le délai nécessaire pour rendre nos décisions a varié quelque peu; cependant, dans la plupart des cas, nous avons atteint notre objectif déclaré de quatre mois entre la fin de l'audience et le prononcé de la décision.

Nous avons également atteint l'objectif que nous nous étions fixé en ce qui concerne le délai de traitement d'une affaire entre le moment de son renvoi et le prononcé de la décision. Le tableau 3.1 indique que, selon les prévisions du Tribunal pour les années à venir, le délai passera de 12 à 8,5 mois. Cependant, nous hésitons quelque peu à nous avancer ainsi, car le nombre de règlements risque de biaiser nos prévisions.

Affaires de parité salariale

Les trois principales affaires de parité salariale – *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes; Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest; ACET et autres c. Bell Canada* – figurent au rôle du Tribunal depuis presque dix ans et exigent une énorme part de son temps et de ses ressources. Cependant, tel que mentionné précédemment (voir, à la section 2.2, la partie intitulée « Autonomie institutionnelle »), la décision rendue en novembre 2000 par la Cour fédérale dans l'affaire *Bell Canada* a aussi entraîné la suspension des procédures dans l'affaire *Société canadienne des postes c. Alliance de la fonction publique du Canada*. Les audiences ont repris après que la Cour d'appel fédérale ait invalidé cette décision en mai 2001. La Cour suprême du Canada a récemment autorisé Bell à en appeler de cette décision; on ne sait pas encore quelle incidence le pourvoi aura sur ces affaires.

L'audience dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes,* qui a débuté en 1993, est celle qui aura duré le plus longtemps dans les annales du Tribunal. En 2001, les membres instructeurs ont siégé pendant 26 jours, portant à 374 le nombre de jours d'audience. Avant l'ajournement de novembre 2000 en attendant l'issue du pourvoi dont a fait l'objet l'arrêt rendu par la Cour fédérale dans l'affaire *Bell Canada*, l'affaire en était à l'étape de la contre-preuve. L'audience a repris à l'été 2001, et la présentation de la preuve devrait prendre fin au cours du prochain exercice.

Dans *ACET et autres c. Bell Canada*, l'audience n'avait pas sitôt débuté (1999) qu'il a fallu la suspendre à la suite de la décision rendue en novembre 2000 par la Cour fédérale. L'audience a repris en septembre 2001 après la décision rendue en appel. En 2001, cette affaire a nécessité 22 jours d'audience, ce qui a porté le total à 77. Selon l'issue de l'appel interjeté devant la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bell Canada,* il pourrait falloir encore deux ou trois ans pour mener à terme cette audience.

En 2001, le Tribunal a consacré 24 jours d'audience à l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*. L'arrêt *Bell Canada* rendu en novembre 2000 n'a pas eu pour effet de suspendre aussitôt l'audience : celle-ci devait se poursuivre jusqu'à ce que la Commission et la plaignante terminent leur preuve, après quoi elle devait être suspendue. À la fin de 2001, la Commission et la plaignante n'avaient pas terminé leur preuve, mais l'arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale en mai 2001 permettait de poursuivre les procédures aussi longtemps que nécessaire. Depuis son renvoi au Tribunal en 1997, cette affaire a nécessité 103 jours d'audience; d'autres jours d'audience ont été prévus jusqu'en 2002.

3.2 Défis et risques

L'avenir immédiat du Tribunal dépend de deux autres institutions : la Cour suprême du Canada et le ministère de la Justice. La Cour suprême a accepté de déterminer si le Tribunal est un organisme équitable et impartial, eu égard au libellé de deux articles de la *Loi* (voir, à la section 2.2, la partie intitulée « Autonomie institutionnelle »). Le ministère de la Justice, pour sa part, se prononcera sur l'opportunité de modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* conformément aux recommandations du comité La Forest (voir, à la section 2.2, la partie intitulée « Changements proposés par le comité La Forest »).

L'enjeu est évident : si la Cour suprême du Canada statue que le Tribunal n'est ni impartial ni autonome en raison de l'un ou l'autre des articles pertinents de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, nous ne pourrons continuer de tenir des audiences ou de rendre des décisions. La *Loi* sera alors insusceptible d'application valable. Si le ministre de la Justice décide de la modifier, le rôle du Tribunal sera tellement transformé qu'il en résultera un organisme juridictionnel tout à fait nouveau.

Il s'agit pour le Tribunal d'une période intéressante qui pose des défis intéressants. Dans l'un et l'autre scénario, nous n'avons aucun droit de regard sur le résultat mais nous devrons nous adapter à la nouvelle donne. Les cours ou le ministre décideront de notre sort, et nous sommes impatients de nous attaquer aux défis qu'ils nous réservent. Nous nous sommes livrés à certaines évaluations préliminaires et à une certaine planification opérationnelle en fonction des divers scénarios qui pourraient se concrétiser et nous avons bon espoir d'être en mesure de faire face à toute éventualité.

Notre autre grand défi en 2002-2003 consiste à nous doter de nos propres services des finances et des ressources humaines. À l'heure actuelle, le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale nous fournit ces services en vertu d'une entente contractuelle. Cependant, cet organisme a décidé qu'il n'était plus en mesure de continuer d'offrir ces services et il a informé le Tribunal que l'entente sera résiliée à compter du 1er mai 2002.

Nous avons communiqué avec d'autres organismes dans l'espoir de trouver un autre fournisseur, mais ce fut sans succès. Aussi n'avons-nous d'autre choix que de créer nos propres services internes pour satisfaire à nos obligations légales et opérationnelles. Nous avons fait du progrès sur le plan de la conception des systèmes et des structures organiques nécessaires pour relever ce défi. Nous espérons être en mesure de répondre aux besoins essentiels en ce qui touche ces deux services d'ici le 1er avril 2002. Tout au long de l'année, nous améliorerons nos services des finances et des ressources humaines afin de répondre aux normes des organismes centraux.

3.3 Résultats atteints pour les Canadiens

Le principal objectif d'être du Tribunal consiste à rendre des décisions provisoires ou finales au sujet de différends portant sur les droits de la personne.

Le Tribunal doit rendre des décisions indépendantes et impartiales – qui sont perçues comme telles – tout en étant équitable envers toutes les parties. Les membres du Tribunal fondent dans chaque cas leur décision uniquement sur le fond de la plainte, les principes juridiques applicables et la preuve présentée à l'audience.

Les décisions du Tribunal donnent un sens concret à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui définit les paramètres en matière de droits de la personne devant guider les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale. Les décisions n'ont pas pour but de punir; elles visent plutôt à remédier à diverses situations dans le but de mettre fin à des pratiques discriminatoires qui peuvent avoir un effet préjudiciable sur tous les Canadiens.

Figure 2 : Chaîne de responsabilité

Présidente

Registraire
3 638 000 $
21 ÉTP

Tenir des audiences publiques

En 2001, le Tribunal a rendu 18 décisions finales et 26 décisions provisoires (publiées sur son site Web à l'adresse www.chrt-tcdp.gc.ca). L'année 2001 a été la plus productive dans les annales du Tribunal. La Cour fédérale du Canada, organisme de révision, a révisé 11 des décisions du Tribunal : neuf ont été confirmées et deux ont été infirmées. Nous sommes heureux de ces résultats.

De façon générale, le Tribunal n'a pas tout à fait atteint en 2001 l'objectif qu'il s'était fixé, soit rendre publiques ses décisions dans les quatre mois suivant la fin des audiences. Le délai moyen pour les 18 décisions rendues en 2001 a été de 4,6 mois. Toutefois, la moyenne dans le cas de nos deux membres à temps plein a été de 2,71 mois. Par suite de la nomination récente de deux autres membres à temps plein, nous sommes très confiants de pouvoir atteindre la norme des quatre mois en 2002.

3.4 Dépenses prévues

Tableau 3.2 : Dépenses ministérielles prévues

(en millions de dollars)	Prévisions de dépenses 2001-2002*	**Dépenses prévues 2002-2003**	Dépenses prévues 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Budgétaires du Budget principal des dépenses (brut)	2,8	**3,6**	2,2	2,2
Non budgétaires du Budget principal des dépenses (brut)	–	–	–	–
Moins : Recettes disponibles	–	–	–	–
Total du Budget principal des dépenses	2,8	**3,6**	2,2	2,2
Rajustements	1,4	–	–	–
Dépenses nettes prévues	4,2	**3,6**	2,2	2,2
Moins : Recettes non disponibles	–	–	–	–
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	0,49	**0,56**	0,54	0,54
Coût net du programme	4,7	**4,2**	2,7	2,7
Équivalents temps plein	19	**24**	24	24

* La diminution des dépenses prévues pour les exercices 2003-2004 et 2004-2005 s'explique par le fait qu'il n'y a pas de dépenses prévues approuvées pour les affaires de parité salariale.

3.5 Leçons apprises

Pour assurer une bonne gestion et atteindre les objectifs du Tribunal, il est essentiel de savoir tirer les leçons qui s'imposent. Le personnel du greffe et les membres de l'organisme s'efforcent d'améliorer la qualité du service que nous offrons à nos clients. Grâce à la rétroaction de ceux-ci, nous pouvons isoler les pratiques efficaces et celles que nous aurions intérêt à améliorer. La qualité du service repose sur la capacité à s'adapter aux besoins des clients et à éviter de faire passer ses préférences avant celles du client.

Le Tribunal a une seule raison d'être : assurer l'application équitable de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par la tenue d'audiences efficaces et impartiales.

Depuis la création du Tribunal en 1978, cela a été notre principale mission. Au cours des 23 dernières années, nous avons affiné et amélioré nos politiques et procédures par rapport à cet objectif en fonction de trois critères : la réforme législative, les orientations de la Cour et les besoins de nos clients. Parmi les exemples de leçons apprises, citons les suivants :

- le recours à des questionnaires pour aider à planifier les audiences;
- l'élaboration d'un guide pour familiariser le profane avec les rouages du Tribunal;
- la révision de nos règles afin de les clarifier et ainsi de mieux servir les parties.

Toutes ces leçons visent à nous aider à atteindre nos objectifs : offrir un service de qualité et assurer au public un meilleur accès au Tribunal.

Nous apprenons à tous les jours. Certaines leçons sont importantes, d'autres moins. Nous continuerons donc d'examiner et d'adapter nos procédures dans le meilleur intérêt de nos clients, notamment lorsqu'il y va de l'intégrité juridique du processus.

3.6 Mesures du rendement

Tout au long du présent rapport, nous avons souligné à maintes reprises notre engagement à l'égard de la qualité du service. Nous avons maintenant décidé d'évaluer le niveau de service que nous

offrons; nous ferons parvenir des questionnaires aux clients avec lesquels nous avons traité au cours des trois dernières années afin de leur demander dans quelle mesure ils ont été satisfaits du service offert. Ce sondage suscite une certaine appréhension au sein de notre personnel. Cependant, lorsque la qualité du service nous tient à cœur, il faut être prêt à faire face à la réalité – parfois dure – que reflètent les résultats d'un sondage. Nos clients mettront le doigt sur certaines lacunes dont nous ne sommes pas pleinement conscients ou dont nous ne soupçonnons peut-être même pas l'existence. Quelles que soient ces lacunes, nous nous emploierons à les corriger dans la mesure où nous avons légalement le pouvoir de le faire.

Nous établissons régulièrement des statistiques au sujet des objectifs particuliers énoncés auparavant (voir la section 3.1) et nous continuerons de le faire. Le rapport sur le rendement que nous produirons à l'automne 2003 fera état des succès obtenus en regard de ces objectifs.

À l'instar de tous les autres ministères et organismes gouvernementaux, le Tribunal est déterminé à mettre en œuvre les principes reliés à la fonction moderne de contrôleur. À cet égard, nous commencerons par procéder à une évaluation de notre capacité afin de déterminer où nous en sommes et ce que nous devons faire pour harmoniser nos pratiques de gestion avec les normes appropriées. Nous exécuterons la première étape de cet exercice à l'hiver et au printemps 2002; nos deux prochains rapports sur le rendement rendront compte des résultats obtenus.

Section 4 : Annexes

4.1 Renseignements financiers

Tableau 4.1 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	**Total**
Dépenses nettes prévues (budgétaires et non budgétaires brutes du Budget principal des dépenses plus rajustements)	3 638
Plus : Services reçus à titre gracieux	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	474
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	82
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	–
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	3
	559
Moins : Recettes non disponibles	–
Coût net du programme pour 2002-2003	4 197

Calculs : Régimes d'assurance – 7,5 % de 1 087 000 = 81 525

4.2 Autres renseignements

Renseignements complémentaires et site Web

Michael Glynn
Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
473, rue Albert
Bureau 900
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707
Télécopieur : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements connexes appliqués

La ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, c. H–6, version modifiée).

La ministre du Travail est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.R. 1995, c. 44, version modifiée).

Rapports statutaires annuels et autres rapports ministériels

Les documents suivants peuvent être consultés sur le site Web du Tribunal :

Rapport annuel (2000)
Rapport sur les plans et les priorités (Budget des dépenses 2001-2002)
Règles de procédure